

Doç. Dr. Muhammet ÖZEKES

Dokuz Eylül Üniversitesi ve Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi

İşe İade Davalarında Hüküm Altına Alınan Alacakların Takibi ve İcra Tazminatları

GİRİŞ

İş Kanunu'nun 20. ve 21. maddelerinde, iş güvencesi ve işe iade konusunda açılacak dava ve verilecek kararlarla ilgili kurallara yer verilmiş, bu konuda özel bir düzenleme yapılmıştır. Ülkemizde maddî hukuk düzenlemeleri yapılırken yargılama ve icra hukuku alanındaki uzmanlardan yararlanma alışkanlığı olmadığından, kabul edilen hükümlerin uygulanması sırasında birçok sorunla karşılaşılacaktır, bunların bir kısmının işe, yeni bir düzenleme yapılmadıkça düzeltilmesi mümkün olmamaktadır. Bunun tipik örneklerinden birisi de işe iade konusundaki hükümlerdir. İşe iade konusunda İş Kanunu'nun 20. ve 21. maddeleri, birçok yönüyle yargılama ve icra hukukunu ilgilendirmekle birlikte, maalesef düzenleme yapılırken bu hukuk dallarının gerekleri gözletilmemiştir. Bu hükümler ilk kabul edildiğinde ve daha sonra yazdığımız iki makalede, konunun üzerinde durmuş, işe iade davalarının ortaya çıkardığı yargılama ve icra sorunları ile mümkün olduğunca çözümlerine değinmiştik¹. Bu çalışmada aynı sorunlara tekrar değinmeyip, sadece işe iade davası ile ilgili verilen hükmün icrası için hangi takip yoluna başvurulabileceği ve icra tazminatları ile ilgili sorunları incelemeye çalışacağız.

İşe iade davasının kabulü ile halinde, verilen hükmün niteliği konusunda Yargıtay kararları ile

bizim görüşlerimiz arasında bazı farklılıklar bulunmaktadır. Biz bu çalışmada tartışmaya girmeden, Yargıtay görüşü ve uygulamayı esas alarak konuyu açıklamaya çalışacağız. Bu sebeple, verilecek kararın niteliği ile ilgili tartışma ve açıklamalar için daha önce yazdığımız iki makaleye atıf yapmakla yetiniyoruz. Konuyu Yargıtay kararları ışığında açıklayacak olmamız, daha önce ortaya koyduğumuz fikirlerimizden vazgeçtiğimiz anlamı taşımamalıdır. Çünkü, yapılacak yeni bir düzenlemede (ki, işe iade davasının yargılama ve icra hukuku yönünden sorunlarının çözülmesi için mutlaka böyle bir düzenlemeye ihtiyaç vardır) bu tartışmalar ve ileri sürdüğümüz görüşlerin -kabul edilmese de- dikkate alınıp değerlendirilmesi önem taşımaktadır.

Bu çalışmada öncelikle, işe iade davasının kabulü halinde verilecek kararın niteliği ile kararın içeriği üzerinde durulacak, daha sonra, bu karara bağlı olarak başvurulacak takip yolu ve bu takip yolu sonunda, icra hukuku bakımından hükmedilecek tazminatların durumu açıklanmaya çalışılacaktır.

A. İŞE İADE DAVASI SONUNDA VERİLEN KARARIN NİTELİĞİ VE İÇERİĞİ

İşe iade davası sonunda da tipik olarak davanın

İşe iade konusunda İş Kanunu'nun 20. ve 21. maddeleri, birçok yönüyle yargılama ve icra hukukunu ilgilendirmekle birlikte, maalesef düzenleme yapılırken bu hukuk dallarının gerekleri gözetilmemiştir.

kabulü veya reddi şeklinde kararlar verilebileceği gibi, davanın konusuz kalması ya da usûlî bazı kararlar da (örneğin, yetkisizlik, görevsizlik, davanın açılmamış sayılması) verilebilir. Biz burada usûlî kararlar ve davanın reddi kararı üzerinde durmayacağız. Zira, usûlî kararlar, işe iade davası bakımından bir özellik göstermeyip, genel hükümlere tâbidir; davanın esastan reddi ise, işçinin iddiaları sabit görülmediği için talebinin reddedildiği anlamına gelip, tespit hükmü olarak işçi tarafından icra edilmesi söz konusu olmayacaktır. İşe iade davasının konusuz kalması halinde ise, bu karar bir red kararı olmamakla birlikte, artık davanın konusu olan işe iade kararı verilemez. Ancak duruma göre, yargılamaya devam edilerek, parasal alacaklarla ilgili tespit mahiyetinde de olsa bir kararın verilmesi söz konusu olabilir². Bu takdirde, davanın kabulü ile ilgili aşağıda yapacağımız açıklamalar, dava konusuz kalmakla birlikte, hüküm altına alınan bu parasal alacaklar bakımından da geçerli olacaktır.

Konumuz bakımından açıklanması gereken husus, işe iade davasının kabulü halidir. Önce kısaca davanın kabulü halinde nasıl bir karar verildiğine göz atmak gerekir. Yargıtay (ve bozma dışındaki kısım için yerel mahkemeler), davanın kabulü halinde şu şekilde karar vermektedir:

"1. ...İş Mahkemesinin ... sayılı kararının bozularak ortadan kaldırılmasına,

2. İşverence yapılan feshin geçersizliğine ve işçinin işe iadesine,

3. Davacının yasal sürede başvurusuna rağmen işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının takdiren işçinin dört aylık ücreti olarak belirlenmesine,

4. Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi

içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok dört aya kadar ücretinin davacıya ödenmesi gerektiğinin belirlenmesine...".

Bu hükmün içerisinde şu hususlar yer almaktadır:

- Öncelikle feshin geçersizliğinin tespiti,
- İşe iade kararı,
- İşverenin süresinde işe başlatmaması halinde ödenecek iş güvencesi tazminatı.
- Boşta geçen süre ücreti.

Biz tam olarak aynı görüşü paylaşmamakla birlikte³, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, feshin geçersizliği, işe iade ve deyim yerindeyse işe iadenin ikamesi olan iş güvencesi tazminatı ile boşta geçen süre ücretine ilişkin verilen hükmü, tespit hükmü olarak kabul etmektedir. Örneğin,

"4857 sayılı İş Kanununda düzenlenen ve feshin geçersizliğinin sonucuna bağlanan işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücreti alacağı, davacının başvurusu ve davalının işe başlatmaması halinde uygulanması gereken tespit niteliğinde hükümler olduğundan, miktar belirtilmeksizin belirlenmesi yeterli olup, icrai nitelikte hüküm kurulmamalıdır."⁴

"...mahkemece ücret miktarının belirlenmesi ile yetinilmelidir. Ayrıca tabsil yönünden hüküm kurulması hatalıdır."⁵

"...mahkemece sadece dört aylık ücretin davalıdan alınarak davacıya verilmesi şeklinde hüküm kurulması da hatalıdır."⁶

Bu kararlarda, verilen hükmün niteliğinin tespit hükmü olduğu belirtildiği gibi, bu hükümlerin icraî nitelik taşımayacağı da açıkça vurgulanmıştır. Böylece, alınan hükmün ilâmlı icra konusu yapılmasının önü de tamamen kapatılmış olmaktadır. Yukarıda verilen kararlardan da anlaşılacağı üzere,

9. Daire, işe iade davası ile birlikte hükmedilen tazminat ve boşta geçen süre ücreti konusunda ilâmlı icraya imkân tanıyacak ifadelere yer verilmesinin önüne geçecek şekilde karar vermektedir.

9. Daire, işe iade davası ile birlikte hükmedilen tazminat ve boшта geçen süre ücreti konusunda ilâmlı icraya imkân tanıyacak ifadelere yer verilmesinin önüne geçecek şekilde karar vermektedir.

Yargıtay 12. Hukuk Dairesi'nin de 9. Hukuk Dairesi'ni teyit eden kararları bulunmaktadır. Örneğin, *"İcra takibinin dayanağı olan ilamın hüküm fıkrasının incelenmesinde; yargılama giderleri ve avukatlık ücreti dışındaki kısımların eda hükmünü içermediği anlaşılmıştır. Dayanak ilam 'tespit' niteliğindedir. Olayda 4847 sayılı Yasanın 21. maddesindeki koşulların oluşup oluşmadığının değerlendirilmesi yargılamayı gerektirmekte olup, ilamli takip yapılamaz."*

Bunların sonucunda, konumuz bakımından şu tespit yapılabilir. Yargıtay, işe iade davası sonunda verilen hükümde, gerek işe iade gerekse iş güvencesi tazminatı ile boшта geçen süre ücreti bakımından, bunların tespit hükmü olduğunu, ilâmlı icranın konusu yapılamayacağını kabul etmektedir.

B. YARGITAY'IN İŞE İADE DAVASI SONUNDA VERİLEN HÜKME İLİŞKİN NİTELEMESİNİN İCRA HUKUKU YÖNÜNDEN ÖNEMİ VE KARARIN İCRASI

Yargıtay'ın işe iade davası sonunda verilen hükmün tespit hükmü olduğunu kabul etmesi sonucunda, bu kararların yerine getirilmemesi durumunda ilâmlı icra yoluna başvurulması imkânı kapatılmış demektir. Zira, ilâmlı icranın konusu ancak, eda hükmü içeren ilâmlardır. İnşâî hükümlerin icrasına ihtiyaç yoktur, tespit hükümleri ise, icrayı içeren bir emir olmayıp sadece tespitle yetindiğinden, içerisinde ifaya zorlayan bir hüküm taşımadığından icra edilemezler⁸.

Yargıtay, işe iade davası sonunda verilen hükümde, gerek işe iade gerekse iş güvencesi tazminatı ile boшта geçen süre ücreti bakımından, bunların tespit hükmü olduğunu, ilâmlı icranın konusu yapılamayacağını kabul etmektedir.

Gerek iş güvencesi tazminatı gerekse boшта geçen süre ücreti, parasal içerikli tespit hükmüdür.

İşe iade davası sonunda hükmün tespit hükmü olduğu görüşünün kabulü halinde, verilen her bir hüküm fıkrasının nasıl yerine getirilmesi gerektiğine de açıklık getirmek gerekir. Feshin geçersizliğinin tespiti, tespit mahiyetinde olduğundan icrasına ihtiyaç da gerek de yoktur. İşe iade ise, icra organları aracılığıyla değil, işçinin işverene süresinde başvurusu halinde (İŞK m. 21/V), işverenin işçiyi işe başlatmasıyla (İŞK m. 21/D) gerçekleşecektir. Ancak, işveren işçiyi işe başlatmazsa, bu konuda işvereni zorlamak için icraya başvurmak söz konusu olmayacak, mahkeme kararında hüküm altına alınan iş güvencesi tazminatı devreye girecektir.

Gerek iş güvencesi tazminatı gerekse boшта geçen süre ücreti, parasal içerikli tespit hükmüdür. İşveren belirlenen bu tazminat ve ücreti de gönüllü olarak yerine getirmezse, o zaman takip yoluna başvurulacaktır. Yukarıda da belirtildiği üzere, bu talepler için ilâmlı icra yoluna başvurulamaz. Bu durumda yapılması gereken ilâmsız icra yoluna başvuraktır (İİK m. 42)⁹. İlâmsız icra yoluna başvurulduğunda, borçlu ya ödeme emrinin gereğini yerine getirerek takip konusu borcu öder veya ödeme emrine itiraz eder. Borcun ödenmesi durumunda, takip sona ereceğinden bir sorun çıkmayacaktır. Şayet takip borçlusu olan işveren, takibe itiraz ederse (İİK m. 62-65) o zaman takip duracaktır (İİK m. 66). Kısmî itiraz söz konusu ise, takip sadece bu kısım için duracaktır.

İtiraz üzerine takibin durması halinde, alacaklı işçi itirazı ortadan kaldırarak takibe devam etmek istiyorsa, İcra ve İflâs Kanunu'nda bu konuda iki yol öngörülmüştür. Bunlar icra mahkemesinde itirazın kaldırılması yolu (İİK m. 68) veya genel mahkemelerde itirazın iptali davasıdır (İİK m. 67). Kaanatomizce, itiraz halinde, işçinin elindeki tespit hükmü ile icra mahkemesinden itirazın kaldırılmasını talep etmesi mümkün değildir. Çünkü, tespit hükmü, İİK m. 68/I anlamında "yetkili makamların yetkileri dahilinde verdikleri belge" olmakla birlikte, bu belge "kayıtsız şartsız bir para borcu varlığı" nı içermesi yönünden tartışmaya açıktır¹⁰. Öncelikle, işçinin, işverene süresinde ve kanuna uygun

Genel haciz yoluyla takibe itiraz halinde, bu itirazı hükümden düşürmek için alacaklı işçinin başvuracağı yol, itirazın kaldırılması yolu değil, itirazın iptali davasıdır.

olarak işe iade başvurusunda bulunulup bulunulmadığı burada önem taşımaktadır¹¹. Yani, parasal alacakların geçerliliği, bu şarta bağlanmıştır; aksi halde, fesih geçerli sayılarak, geçersiz fesihden doğan haklar ortadan kalkacaktır (İŞK m. 21/IV)¹². Bu temel noktanın dışında, işverenin işçiye işe iade kararına uygun bir işi teklif edip etmediği gibi diğer konular da tartışma çıkartacak noktalardır. Böyle bir durumda, parasal alacakların tespit mahiyetinde hüküm altına alındığı mahkeme kararı, belirli şartların gerçekleşmesine bağlı alacak niteliğindedir ve tespit hükmünün İİK m. 68/I anlamında belge kabul edilerek itirazın kaldırılmasını sağlaması mümkün değildir. Öyle ise, genel haciz yoluyla takibe itiraz halinde, bu itirazı hükümden düşürmek için alacaklı işçinin başvuracağı yol, itirazın kaldırılması yolu değil, itirazın iptali davasıdır¹³.

C. İŞ GÜVENCESİ TAZMİNATI İLE BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİNİN TAKİBİNDE HÜKMEDİLECEK İCRA TAZMİNATLARI

Yukarıda yapılan açıklamalar çerçevesinde, takip yapan alacaklı işçinin takibe itiraz halinde, itirazın iptali davası açabileceği ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple, icra inkâr tazminatını da itirazın iptali davasını esas alarak açıklamaya çalışacağız.

İtirazın iptali davası sonunda davanın reddi ya da kabulüne karar verilecektir. İtirazın iptali davası sonunda hükmedilecek icra tazminatları bakımından bu ayırım esas alınarak bir değerlendirme yapılmalıdır.

Konuyu açıklamadan önce şu hususa dikkat çekmekte yarar vardır. Daha önce açılmış olan işe iade davası ile bu dava sonunda verilen tespit hükümlerinin icrası için yapılan icra takibinin devamı olan itirazın iptali davası birbirinden ayrı davalar-

dır. Biri iş hukukundan kaynaklanan bir dava iken diğeri icra hukukuna özgü bir davadır. İşe iade davasının kabul edilmiş olması, daha sonra açılacak olan itirazın iptali davasının da mutlaka kabul edileceği anlamına gelmez. Örneğin, işçi işe iade davasını kazanmış olabilir. Ancak, daha sonra süresinde işverene başvuramamış olmasına ya da işveren, iş güvencesi tazminatı ile boşta geçen süre ücretini tam olarak ödemiş olmasına rağmen, işçi, haksız şekilde, takip yapıp ardından itirazın iptali davası açarsa bu davayı kaybedecektir.

1. İtirazın İptali Davasının Reddi Halinde

İtirazın iptali davasının reddine karar verilmesi halinde, alacaklı olduğunu iddia eden işçinin takibinde haksız olduğu tespit edilmiş olacaktır. İİK m. 67/I gereğince, alacaklı aleyhine % 40'dan az olmayan icra (kötüniyet)¹⁴ tazminatına karar verilebilmesi için, alacaklının takibinde haksız ve kötüniyetli olması ve borçlunun talepte bulunması gerekir¹⁵. Sırf takipte haksız çıkmak kötüniyet için yeterli değildir; ayrıca kötüniyet araştırması yapılmadan işçi aleyhine tazminata karar verilemez¹⁶. Ancak, işçi ne zaman kötüniyetli kabul edilmelidir? Asıl üzerinde durulacak husus budur. Şüphesiz bu konuda kesin bir ölçü konulamaz, somut olaya göre mahkeme bunu takdir etmelidir.

Örneğin, işçi işe iade kararı olmadan böyle bir takip yapmış, itiraz üzerine de itirazın iptali davası açıp haksız çıkmışsa (ki kural olarak işçinin davası böyle bir durumda reddedilmelidir), işçinin kötüniyetli olduğu kabul edilebilir. Ayrıca, işçi, kanunda belirtilen süre ve usulle gerekli başvuruyu yapmadan ya da işverenin işçiyi hiçbir değişiklik olmadan aynı işe iadeyi kabul etmesine rağmen, takip yapıp dava açmışsa, yine kötüniyetli olarak kabul edilmelidir. Zira, işçi bu durumlarda, alacağı hak kazanamayacağını bilerek, açık kanun hükümlerine aykırı

Sırf takipte haksız çıkmak kötüniyet için yeterli değildir; ayrıca kötüniyet araştırması yapılmadan işçi aleyhine tazminata karar verilemez.

İşçi, kanunda belirtilen süre ve usûlle gerekli başvuruyu yapmadan ya da işverenin işçiyi hiçbir değişiklik olmadan aynı işe iadeyi kabul etmesine rağmen, takip yapıp dava açmışsa, yine kötünietli olarak kabul edilmelidir.

bir takip yapıp dava açmış demektir. Ancak, örneğin, işçinin, iş iade kararından sonra, işverenin teklif ettiği işi, işe iade kapsamında olmadığını düşünerek (bunu düşünmekte de haklı gerekçeleri varsa) kabul etmemesi ve işe başlamaması, daha sonra da takip yapıp haksız çıkması halinde, kötünietli olduğu her zaman söylenemez. Çünkü, böyle bir durum değerlendirmeye ve takdire açıktır. İşe iade için süresinde ve usûlüne uygun başvuru yapıp yapılmadığına ilişkin gerçekten tartışmalı bir durum ve bir hukukî bir gerekçe varsa, o zaman da işçi kötünietli kabul edilmemelidir. Verilen bu örnekler sadece konunun anlaşılmasını sağlamak için ortaya konulmuş olup, belirttiğimiz gibi, somut olaya göre hâkim ayrıca takdir etmelidir.

2. İtirazın İptali Davasının Kabulü Halinde

İtirazın iptali davasının kabulü halinde, alacaklı olduğunu iddia eden işçinin takibinde haklı olduğu, borçlu ve itirazın iptali davasında da davalı olan işverenin, itirazının haksız olduğu tespit edilmiş demektir. İİK m. 67/1'e göre, işverenin icra (inkâr) tazminatına mahkum edilmesi için, takibe itirazının haksız olması gerekir. Tazminat konusunda uygulamada sorun çıkabilecek husus, icra inkâr tazminatıdır. Bunun için icra inkâr tazminatının şartlarına bakılmalıdır.

Tartışmalara girmeden icra inkâr tazminatının amacını, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun şu kararıyla ortaya koymak mümkündür:

"İİK.nun 62. maddesinin 2. fıkrasındaki icra inkar tazminatının kanuna konuluş amacı da borçlu olduğu miktarı bilebilecek veya bu miktarı tayin edebilecek durumda olan borçlunun, ödeme

*emrinin tebliği üzerine icrada borcunu inkar etmesini önlemektedir."*¹⁷

Bu amaç çerçevesinde, doktrinde ve yargı kararlarında icra inkâr tazminatına karar verilebilmesinin temel şartları şu şekilde ortaya konulmaktadır¹⁸:

- Geçerli bir takibin bulunması
- Süresi içinde ödeme emrine itiraz edilmiş olması
- Süresi içinde itirazın iptali davası açılması
- İtirazın haksız olması
- Alacaklının talepte bulunması

Burada şekli nitelikteki unsurlar üzerinde ayrıntılı şekilde durmayacağız. Çünkü, geçerli bir takip yoksa veya süresinde ödeme emrine itiraz edilmemişse, zaten itirazın iptali davası açılması söz konusu olmamalıdır; ancak her nasılsa bu isim altında bir dava açılmışsa, o zaman da tazminata karar verilmemelidir. Bu iki şekli şart mevcut olmakla birlikte, alacaklı-işçi, takibe itiraz edilmesi üzerine itirazın iptali davası açmak yerine, sadece bir alacak davası açmışsa ya da itirazın iptali davası, itirazın tebliğinden itibaren bir yıllık süre içinde açılması gerektiği halde, bir yıllık süreden sonra açılmışsa, yine tazminata hükmedilmeyecektir. Çünkü, icra inkâr tazminatı, itirazın iptali davasına bağlanan özel bir sonuçtur. İcra inkâr tazminatına karar verilebilmesi için Kanun'da, karşı tarafın, yani alacaklı işçinin talebi aranmıştır.

Astl üzerinde durulması gereken husus, itirazın haksız olmasından ne anlaşılması gerektiğidir. Öncelikle belirtelim ki, kanun koyucu, açılan itirazın iptali davasında borçlunun haksız çıkmasını aradığı husus, takibe itirazdır. Takibe itiraz anında borçlunun haksız olması, gerekli ve yeterlidir. Borçlunun itirazının icra inkâr tazminatı bakımından Yargıtay ve doktrinde temel ölçü olarak alacağın likit olup olmadığı esas alınmaktadır. Yargıtay'ın şu kararı alacağın likit olmasından ne anlaşılması gerektiğini çok açık ve özet olarak ortaya koymuştur:

İcra inkâr tazminatına karar verilebilmesi için Kanunda, karşı tarafın, yani alacaklı işçinin talebi aranmıştır.

*"Alacağın gerçek miktarı belli, sabit veya borçlu tarafından belirlenebilmesi için bütün unsurlar bilinmekte ya da bilinmesi gerekmekte, böylece borçlu tarafından borcun tutarının tabkik ve tayini mümkün ise; başka bir ifadeyle borçlu yalnız başına ne kadar borçlu olduğunu tespit edebilir durumda ise alacağın likit ve muayyen olduğunun kabulü zorunludur."*³⁹

Bu ölçü dikkate alındığında, işverenin, daha önce tespit hükmü ile belirlenmiş olan iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre ücretine ilişkin yapılan takibe itiraz etmesi halinde, kural olarak icra inkâr tazminatına mahkum edilmesi gerekir. Çünkü, bir mahkeme kararıyla belirli ya da belirlenebilir şekilde hüküm altına alınmış miktarın, likit olmadığını söylemek mümkün değildir. Ancak, Yargıtay'ın, bu alacaklarla ilgili olarak "...tazminatın

için, sunî ve görünüşte bir takım sebepler ihdas ederek itirazda bulunmakla, gerçekten haklı sayılma ihtimali olan bir itirazı ileri sürmek arasındaki fark gözetilmelidir. Kötüniyetli davranışlara imkân tanıyacak bir yol açılmamalıdır.

İtirazın iptali davası açıldıktan sonra, borçlu işverenin takip konusu borcu ödemesi ya da borcu kabul etmesi vs. sebeplerle bir noktada davanın konusuz kaldığı düşünülerek tazminata hükmedilip hükmedilmeyeceği sorusu da akla gelebilecektir. Böyle bir durumda artık alacağın takiple tekrar istenmesi mümkün değildir. Fakat, mahkeme tazminat bakımından yine de bir karar vermek zorundadır. Zira, icra inkâr tazminatı bakımından önemli olan, davada haklı çıkmak olmayıp, itiraz anında haklı olunup olunmadığıdır. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da bunu açıkça kabul etmiştir⁴¹.

Kararda, süre hesabını da yapmakta tereddüt doğuracak ifadeler mevcutsa ya da yoruma açık, çelişki, tutarsızlık vs. varsa, o zaman alacağın likit olduğu söylenemez.

*süre olarak belirlenmesi yeterli olup, rakamsal olarak tutarın gösterilmesine gerek bulunmamaktadır."*⁴⁰ şeklinde verdiği birçok kararın, likit alacak durumunu etkileyip etkilemeyeceği akla gelebilir. Bu şekilde, açıkça miktar belirtilmemiş olsa dahi, miktarın hesaplanmasını sağlayacak ölçü kararda gösterildiği için, alacak yine de likit sayılacaktır. Ancak buna rağmen, kararda, süre hesabını da yapmakta tereddüt doğuracak ifadeler mevcutsa ya da yoruma açık, çelişki, tutarsızlık vs. varsa, o zaman alacağın likit olduğu söylenemez.

Borçlu işverenin, hüküm altına alınan alacağın varlığına değil de, bu borcun daha sonra ödendiğine, işçinin başvuru için gerekli şartları yerine getirmediğine, alacağın zamanaşımına uğradığına vs. ilişkin itirazlarda bulunmuş, ancak itirazın iptali davasında aleyhine karar verilmişse, tazminata hükmedilip hükmedilmeyeceği de ayrıca değerlendirilmelidir. Böyle durumlarda olayın özelliği dikkate alınmakla birlikte, o itirazı ileri sürmekte objektif olarak gerçekten haklı sayılacak sebepleri mevcutsa, ancak mahkemece bunlar kabul görmeyerek reddedilmişse, işveren aleyhine tazminata karar verilmemelidir. Ancak, burada çok dikkatli olmak, sırf işçiye yapacağı ödemeyi geciktirmek

SONUÇ

Yukarıda yapılan açıklamalardan sonra, özellikle Yargıtay uygulaması da dikkate alınarak, işe iade davalarında hüküm altına alınan alacakların takibi ve icra tazminatları ile ilgili şu sonuçları ortaya koymak mümkündür:

1. Yargıtay uygulamasına göre, işe iade davası sonunda, işe iade, iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre ücretine ilişkin hususlar tespit hükmü mahiyetindedir. Tespit hükmüne konu olan bu alacakların ilâmlı icra konusu yapılması mümkün olmadığından, ancak ilâmsız icra takibi ile talep edilmesi söz konusudur.

2. İşçinin ilâmsız icra takibine karşı, işverenin itirazı üzerine duran takibin devam edebilmesi için, işçi, icra mahkemesinde itirazın kaldırılması yoluna değil, ancak itirazın iptali davası yoluna başvurabilir. Çünkü, mahkemenin hüküm altına aldığı bu alacakların talep edilebilmesi belirli şartlara bağlıdır; kayıtsız şartsız para borcu varlığını içermeyen tespit hükmü İİK m. 68/I anlamında belge sayılamaz.

3. İşçinin açacağı itirazın iptali davasının reddi halinde, işçi, doğrudan icra (kötüniyet) tazminatına mahkum edilemez. İşçinin ayrıca takip yapmak-

ta kötünietli olduğunun da tespit edilmiş olması gerekir. Bu da somut olaya göre tespit edilmelidir.

4. İşçinin açacağı itirazın iptali davasının kabulü halinde, daha önce tespit hükmü ile belirlenmiş veya belirlenebilecek nitelikte olan alacaklar, likit alacak kabul edildiğinden, kural olarak işverenin takibe itirazında haksız sayılarak aleyhine icra (inkâr) tazminatına hükmedilmesi gerekir. Ancak somut olayda, itirazını haklı kılacak sebepler mevcutsa bu ayrıca değerlendirilmelidir. İtirazın iptali davası açıldıktan sonra, işverenin takip konusu borcu ödemesi veya borcu kabul etmesi de aleyhine icra (inkâr) tazminatına hükmedilmesine engel olmayacaktır.

DİPNOTLAR

- 1 Özekes M., İş Kanunu'nun 20. ve 21. Maddelerinin Medeni Yargılama ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi, 75. Yaş Günü İçin Prof. Dr. Baki Kuru Armağanı, Ankara 2004, s. 479-514 (Değerlendirme). Bu makaleden sonra da özellikle geçen sürede ortaya çıkan uygulama ve yargılama sorunlarıyla ilgili olarak Özekes M., Hukuk Yargılaması ve İcra Hukuku Yönünden İşe İade Davaları ve Uygulama Sorunları, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, Legal 2005 Yılı Toplantısı, İstanbul 2005, s. 131-170 (Uygulama Sorunları).
- 2 İşe iade davasının konusuz kalması ile ilgili ayrıntılı açıklama için bkz. Özekes, Uygulama Sorunları, s. 151 vd. Yargıtay'ın da bu yönde açık kararları bulunmaktadır. Örneğin, "...dava konusuz olduğundan işe iadeye ilişkin davanın reddi hatalıdır. Bu durumdaki davacı işçi, açıkça feragat etmemiş ya da talebini geri almamış ise boşta geçen en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının hüküm altına alınması gerekir. Dosya içeriğine göre davacı işe başlatıldıktan sonra söz konusu ücret ve diğer haklarından açıkça feragat etmemiş, aksine boşta geçen süre ücretinin hüküm altına alınmasını istemiştir. Bu nedenle, boşta geçen süre ücreti ve diğer haklarının hüküm altına alınması gerekirken reddi hatalıdır." 02.02.2005, 31715 2889 (Çankaya/Günay/Göktaş, s. 760-761). Aynı yönde, 27.12.2004, 32026/29584 (Çankaya/Günay/Göktaş, s. 763-764).
- 3 Bu konudaki tartışma ve açıklamalarımız için bkz. Özekes, Uygulama Sorunları, s. 146 vd.
- 4 9. HD, 9.3.2005, 3909/7799 (Çankaya O.G./Günay C.İ., Göktaş S., Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2005, s. 642-643). Benzer şekilde 9. HD, 11.1.2005, 32267/513 (Çankaya/Günay/Göktaş, s. 647).
- 5 9. HD, 27.9.2004, 4331/20731 (Çankaya/Günay/Göktaş, s. 650-651). Benzer şekilde 9. HD, 21.6.2004, 3133/15387 (Çankaya/Günay/Göktaş, s. 653). 9. HD, 27.9.2004, 4331/20731 (Çankaya/Günay/Göktaş, s. 653-654).
- 6 9. HD, 16.12.2004, 11775/28025 (Çankaya/Günay/Göktaş, s. 659-660).
- 7 12. HD, 24.05.2004, 8995/13066 (özel arşiv).
- 8 Hangi ilâmların icra edilebileceği konusunda bkz. Pekcanitez H./Atalay O./Özkan M./Özekes M., İcra ve İflâs Hukuku, 4. Bası, Ankara 2006, s. 302-303; Kuru B., İcra ve İflâs Hukuku El Kitabı, İstanbul 2004, s. 765. Ayrıca dava çeşitleri hakkında bkz. Pekcanitez H./Atalay O./Özekes M., Medeni Usûl Hukuku, 5. Bası, Ankara 2006, s. 266 vd.
- 9 Süphesiz işveren iflâsa tâbi bir gerçek ya da tüzel kişiye, ona karşı iflâs yoluyla takip de yapmak da mümkündür. Ancak, biz bu çalışmada iflâs takibi üzerinde durmayacağız.
- 10 İtirazın kaldırılması ve itirazın kaldırılmasında kullanılacak belgelerle ilgili bkz. Pekcanitez-Atalay/Özkan/Özekes, s. 137 vd.; Kuru, s. 235 vd.
- 11 Nitekim Yargıtay da kararlarında buna vurgu yapmaktadır. Örneğin, "...işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücreti alacağı, davacının başvurusu ve davalının işe başlatmaması halinde uygulanması gereken tespit niteliğinde hükümler olduğundan..." 9. HD, 22.12.2004, 13301/29110 (Çankaya/Günay/Göktaş, s. 695).
- 12 Bu konuda bkz. Özekes, Uygulama Sorunları, s. 164 vd.; Özekes, Değerlendirme, s. 507 vd.
- 13 İtirazın iptali davası hakkında bkz. Pekcanitez-Atalay/Özkan/Özekes, s. 122 vd.; Kuru, s. 219 vd.; Özkan Y., İcra İflâs Hukukunda İtirazın İptali Davası, Ankara 2004, s. 1 vd.
- 14 Uygulamada zaman zaman, itirazın iptali davasının reddinde de kabulünde de hükmedilen tazminat için, icra inkâr tazminatı denilmektedir. Oysa, icra inkâr tazminatı teknik olarak, davanın kabulü halinde borçlunun inkârı için kullanılan bir kavram olup, alacaklı aleyhine hükmedilen icra tazminatı kötüniet tazminatıdır. Her ikisi de icra tazminatı olmakla birlikte, aralarındaki farkları vurgulamak için parantez içinde doğru halleri ayrıca belirtilmiştir. İtirazın iptali davasında hükmedilecek tazminatların ortak özellikler için bkz. Özkan, s. 207 vd.
- 15 Bu tazminat için bkz. Pekcanitez-Atalay/Özkan/Özekes, s. 133 vd.; Kuru, s. 225; Özkan, s. 254.
- 16 "İİK'in 67. maddesi uyarınca açılan itirazın iptali davasının reddi halinde, talep eden borçlu lehine tazminata hüküm verilebilmesi için, icra takibinin haksızlığı yanında alacaklının ayrıca kötünietli olduğunun da sübute ermiş olması zorunludur." 13. HD, 21.06.2006, 8001/10277 (İBD 2006 5, s. 2294).
- 17 HGK, 21.03.2001, 19-266/273 (Kazancı Bilisim-İçtihat Bilgi Bankası).
- 18 Pekcanitez-Atalay/Özkan/Özekes, s. 128 vd.; Kuru, s. 228 vd.; Özkan, s. 242 vd.
- 19 13. HD, 06.07.2004, 3627/10843 (Kazancı Bilisim-İçtihat Bilgi Bankası).
- 20 9. HD, 27.09.2004, 5818/19950 (Çankaya/Günay/Göktaş, s. 704).
- 21 "Genel hükümlere göre açılan alacak davalarında, haklılık durumu dava tarihi itibarıyla tesbit edilebilirse de İİK'dan kaynaklanan itirazın iptali davalarının sonuçları farklılık arzettiğinden bu davalarda haklılık durumunun takip tarihi itibarı ile belirlenmesi gerekir.

Borçlunun sonradan yaptığı ödemeler veya borcu kabul beyanı mahkemenin yargılamayı devam ettirip davayı sonuçlandırmasına, takibe yapılan itirazda haksızlık durumuna göre inkar tazminatına hükmetmesine engel teşkil etmez. Ancak verilecek kararda sonradan yapılan ödemelerin tahsilde tekerrüre meydan verilmemesi kaydıyla infazda nazara alınması belirtilebileceğine göre, usul ve yasaya uygun bulunan direnme kararının onanması gerekir." HGK, 16.10.1996, 19-601/711 (Yavuz N., İtirazın İptali Menfi Tespit ve İstirdat Davaları, Ankara 2000, s. 1235-1243).